



創造員工熱情

Creating Employee Passion

4.1 人力僱用	71	4.3 勞資溝通	78	4.5 職業安全衛生管理	83
4.2 員工照顧	76	4.4 職涯發展	79		



4 優質教育



5 性別平等



8 體面工作和經濟增長



16 和平、正義與強大機構

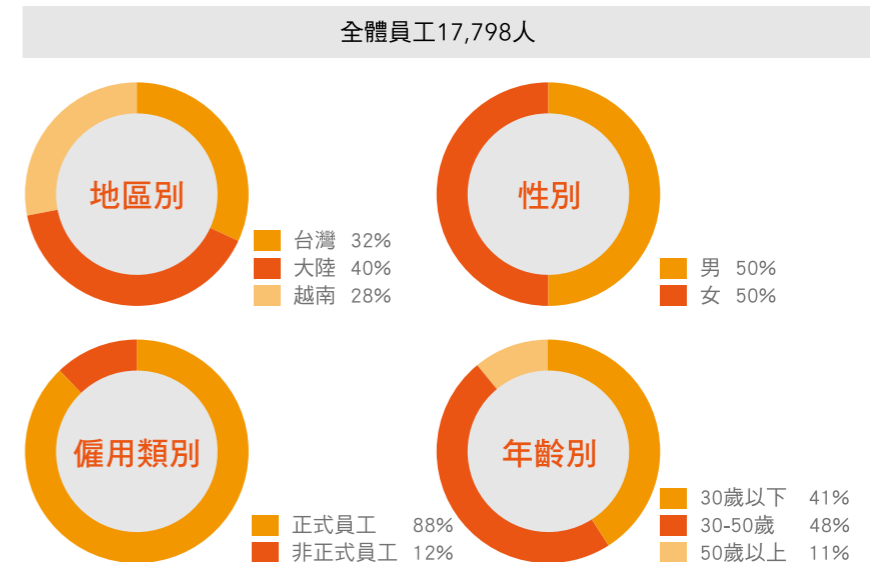


4.1 人力僱用

4.1.1 人力結構

遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。2016年勞動基準法修法，每季由法制室、人力資源處及稽核處與各事業部共同集會，確保各單位相關制度符合法令。遠東新世紀正式員工 15,747 人，佔全體員工 88%，主要職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢主管人才，展現本公司完善的內部升遷制度與多元的升遷機會。

◆ 2016 年人力結構



註：

1. 台灣非正式員工係指外籍勞工，大陸非正式員工係指派遣工或外包工，越南非正式員工係尚在試用期者
2. 台灣年齡分布統計不含外籍勞工

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

◆ 性別人數比例

		台灣			大陸			越南			合計		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
正式員工	男(%)	71%	71%	71%	48%	51%	53%	18%	17%	19%	48%	47%	47%
	女(%)	29%	29%	29%	52%	49%	47%	82%	83%	81%	52%	53%	53%
	人數	4,564	4,655	4,571	6,629	6,475	6,176	3,471	4,778	5,000	14,664	15,908	15,747
非正式員工	男(%)	82%	76%	83%	53%	57%	57%	12%	36%	8%	60%	64%	70%
	女(%)	18%	24%	17%	47%	43%	43%	88%	64%	92%	40%	36%	30%
	人數	1,070	1,099	1,063	1,354	974	975	317	239	13	2,741	2,312	2,051
全體員工	男(%)	73%	72%	73%	49%	52%	53%	17%	18%	19%	50%	49%	50%
	女(%)	27%	28%	27%	51%	48%	47%	83%	82%	81%	50%	51%	50%
	人數	5,634	5,754	5,634	7,983	7,449	7,151	3,788	5,017	5,013	17,405	18,220	17,798

註：台灣非正式員工係指外籍勞工，大陸非正式員工係指派遣工或外包工，越南非正式員工係尚在試用期者

4.1.2 僱用政策

遠東新世紀各職級人員於招募、遴選、分發、配置、考績、升遷、薪資、退休、資遣、離職、解僱、教育訓練、福利措施等各方面，絕不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。在報告期間並未發生任何歧視事件。

2016 年參與台灣 14 場校園徵才活動，另外因應公司海外擴充人才需求，參與 6 場包含「新南向政策攬才博覽會」等僑生徵才活動。2016 年晉用 359 位正式員工。新進人員主要集中在 30 歲以下 (167 人，佔新進員工之 47%)，為各部門員工退休後補充之人力；此外，2016 年公司越南投資計劃進入營運初期，需要大量建廠及經營人才，經過盤點後針對 30 歲以上有實務經驗之人才進行專案招募。2016 年正式員工共有 442 人離職，包含申請退休員工 137 人，佔離職人

數三成。台灣整體離職率為 9.7%，離職率遠低於製造業離職率 20.9%，顯示本公司之人員穩定性。

2016 年大陸晉用 3,301 位新進人員，各廠設有內部推薦機制，鼓勵當地員工就業。2016 年度離職人數 3,617 人。操作工之流動率在大陸居高不下，然本公司離職率自 2014 年起持續下降，由 80.7% 下降至 2016 年 50.5%，顯現薪資與福利逐年調整後，大幅提高員工穩定性。

越南廠 99% 為當地人，僅部份管理與技術含量較高之職位需聘用外籍幹部。2016 年強化員工溝通，舉辦康樂活動，提升工作環境等，離職員工大幅下降，由 2014 年 123.7% 的高離職率，降至 54.8%。

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情

- 人力僱用
- 員工照顧
- 勞資溝通
- 職涯發展
- 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

◆ 僱用流程



與元智大學及亞東技術學院合作「產學實習暨人才培訓計劃」

元智大學及亞東技術學院是遠東關係企業為回饋社會而捐助成立的大專院校，為了增進學生之實務歷練，落實產學合作並招募優秀學子進入遠東新世紀服務。2016年元智大學4名與亞東技術學院12名學生參與該計劃，分至台灣及大陸據點實習，2017年將依職缺需求與學生意願安排就職。

遠東新世紀、元智大學、越南河內國立大學 三方產學合作

因應公司越南版圖擴張，遠東紡織(越南)、元智大學及越南河內國立大學於2016年11月15日簽訂三方合作備忘錄，將建立雙聯學制計劃，培育未來公司所需人才。越南河內國立大學是越南僅有的兩所國立大學之一，與該校合作深具指標性意義。



◆ 台灣新進員工數與百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	201	37.9%	215	43.7%	120	27.5%
	女	73	40.1%	73	45.3%	47	30.5%
	小計	274	38.5%	288	44.1%	167	28.3%
30-50歲	男	146	8.9%	148	8.7%	120	7.2%
	女	47	6.4%	57	7.7%	42	5.9%
	小計	193	8.1%	205	8.4%	162	6.8%
50歲以上	男	8	0.8%	3	0.3%	26	2.3%
	女	2	0.5%	2	0.4%	4	0.9%
	小計	10	0.7%	5	0.3%	30	1.9%
合計		477	10.5%	498	10.7%	359	7.9%

註：
1. 新進員工數為該年度新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數

◆ 台灣離職員工數與百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	82	15.5%	88	17.9%	82	18.8%
	女	36	19.8%	40	24.8%	27	17.5%
	小計	118	16.6%	128	19.6%	109	18.5%
30-50歲	男	133	8.1%	133	7.8%	125	7.5%
	女	49	6.7%	67	9.0%	54	7.6%
	小計	182	7.7%	200	8.2%	179	7.5%
50歲以上	男	68	6.5%	54	4.9%	90	7.9%
	女	16	3.7%	18	3.9%	64	13.8%
	小計	84	5.7%	72	4.6%	154	9.6%
合計		384	8.4%	400	8.6%	442	9.7%

註：
1. 離職員工數為該年度離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

◆ 大陸新進員工數及百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,338	111.2%	1,976	100.1%	1,395	79.9%
	女	2,039	103.9%	1,425	88.3%	1,138	86.9%
	小計	4,377	107.7%	3,401	94.8%	2,533	82.9%
30-50歲	男	556	33.9%	499	28.9%	359	18.8%
	女	743	35.5%	468	24.1%	400	20.0%
	小計	1,299	34.8%	967	26.3%	759	19.4%
50歲以上	男	17	10.9%	5	3.1%	5	3.3%
	女	0	0.0%	2	6.5%	4	12.1%
	小計	17	9.3%	7	3.7%	9	4.9%
合計		5,693	71.3%	4,375	58.7%	3,301	46.1%

註：

1. 新進員工數為該年度新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數

◆ 大陸離職員工數及百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,588	123.1%	1,943	98.4%	1,388	79.5%
	女	2,339	119.2%	1,596	98.9%	1,182	90.3%
	小計	4,927	121.2%	3,539	98.6%	2,570	84.1%
30-50歲	男	623	38.0%	549	31.8%	472	24.7%
	女	867	41.4%	773	39.8%	528	26.4%
	小計	1,490	39.9%	1,322	36.0%	1,000	25.6%
50歲以上	男	19	12.2%	25	15.7%	25	16.7%
	女	7	25.9%	11	35.5%	22	66.7%
	小計	26	14.2%	36	18.9%	47	25.7%
合計		6,443	80.7%	4,897	65.7%	3,617	50.5%

註：

1. 離職員工數為該年度離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數

◆ 越南新進員工數及百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	414	98.8%	428	75.0%	345	60.1%
	女	2,709	125.2%	2,603	94.6%	2,061	78.8%
	小計	3,123	121.0%	3,031	91.2%	2,406	75.4%
30-50歲	男	109	47.4%	156	48.1%	114	32.4%
	女	732	75.9%	872	64.3%	611	41.9%
	小計	841	70.4%	1,028	61.2%	725	40.1%
50歲以上	男	1	50.0%	1	100.0%	3	150.0%
	女	3	30.0%	3	25.0%	2	18.2%
	小計	4	33.3%	4	30.8%	5	38.5%
合計		3,968	105.0%	4,063	80.9%	3,136	62.9%

註：

1. 新進員工數為該年度新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數

◆ 越南離職員工數及百分比

		2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	510	121.7%	210	36.8%	243	42.3%
	女	3,124	144.4%	1,831	66.5%	1,776	67.9%
	小計	3,634	140.7%	2,041	61.4%	2,019	63.3%
30-50歲	男	178	77.4%	103	31.8%	104	29.5%
	女	866	89.8%	651	48.0%	621	42.6%
	小計	1,044	87.4%	754	44.9%	725	40.1%
50歲以上	男	4	200.0%	1	100.0%	0	0.0%
	女	4	40.0%	1	8.3%	4	36.4%
	小計	8	66.7%	2	15.4%	4	30.8%
合計		4,686	123.7%	2,797	55.8%	2,748	54.8%

註：

1. 離職員工數為該年度離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

4.1.3 薪資待遇

遠東新世紀以個人及組織績效為基礎，訂定具激勵性之變動績效薪酬，並於公司章程中規定將公司部分淨利，於年底時發放作為員工酬勞。我們不發放以股份為基礎的薪酬，也沒有遞延或既得股份的政策。我們未針對高階管理階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金。依各地法令適用相同的離職金。同一公司之同仁均適用相同的退休及福利計劃。

台灣營運據點定期參與美商韜睿惠悅公司(Towers Watson)舉辦的薪資調查，掌握業界薪資動態並進行適當的調整，大陸營運據點則參考各地方政府發布的薪資調整金額及比率調整薪資水準，定期檢視人員的薪資水準，以達人才留任的效益。

從產業鏈來看，台灣與大陸據點偏重於上游與中游事業，員工技術集中在化學領域，因此男性員工薪資普遍較女性為高。然而，越南據點目前集中於下游成衣產業，女性員工技術水準與才能較易於突顯，因此越南籍女性主管與職員較男性為高。顯示公司對於員工升遷與待遇之考量不受性別影響。

◆ 女男薪資比率

	台灣			大陸			越南		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
主任/科長級以上主管	88%	87%	89%	93%	103%	95%	122%	97%	150%
職員	100%	100%	94%	87%	85%	85%	99%	100%	107%
從業員	104%	95%	100%	96%	95%	94%	98%	97%	93%

註：計算方式為該職級女性平均薪資除以男性平均薪資

2016年全年平均經常性薪資高於市場比率

台灣 42%
大陸 14%
越南 47%

2016年基層人員敘薪高於基本薪資比率

台灣 37%
大陸 108%
越南 12%

註：台灣當地市場薪資資料來源為主計處公布之製造業平均薪資及台灣基本工資。大陸當地市場薪資來源為上海及蘇州市政府公布之平均工資及最低工資。越南當地薪資來源為越南統計局公布之平均工資資料及越南第一區基本工資

◆ 2016 年薪資最高個人與其他員工中位數之收入及調薪比率

	台灣	大陸	越南
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比率	8.33 : 1	4.74 : 1	1.22 : 1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	0.29 : 1	0.90 : 1	1.40 : 1

註：大陸揭露數據為各生產據點之平均值

2011年8月19日本公司董事會決議成立薪資報酬委員會，由公司獨立董事擔任委員會召集人。薪資報酬委員會檢視員工報酬制度暨董監事酬勞金發放方式、董監酬勞及經理人分紅與同業比較，以及評估經理人長期獎酬、年終獎金、年度調薪、考績額度等重要議題。

遠東新世紀設有績效考核制度，每年定期依工作目標及個人表現評定個人績效，並依此作為調薪的依據（相關內容請參閱「4.4.1 績效評核」）；表現優異者，另有專案調薪，以及暢通的晉升管道。

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

4.2 員工照顧

4.2.1 人權維護

員工為事業發展的根本，遠東新世紀在員工人權維護方面，符合所有相關法規，明訂公司政策及程序。人權維護管理機制係涵蓋所有員工，也要求供應商符合所有相關法規要求。我們對於保障員工人權的承諾如下：

- 僱用必須自願
- 禁用童工
- 確保員工薪資不低於當地最低薪資並提供福利
- 確保員工工作時間不超時，且加班必須自願，並應獲得相對的薪資補償
- 確保員工每隔 7 天便有 24 小時的休息時間
- 尊重員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織
- 確保工作場所沒有性騷擾、精神騷擾、身體騷擾、語言騷擾、虐待或恐嚇
- 尊重及不歧視
- 女性員工保護

為落實員工人權保障，於新進員工訓練時提供四小時人權及勞動相關法規課程，並定期進行員工守則及企業價值的複訓。每月檢視所有據點加班及工時報告，倘有異常則由總部進行調查。另透過每季各據點執行法規遵循，確保遵循相關人權規範，若有違規事件則進行調查並追蹤改善。

性別平等

遠東新世紀始終致力於母性權利的保障，建構對兩性員工友善的工作制度與工作環境。我們依循《性別工作平等法》的精神，依法設置哺乳室，並給予育嬰假。2016 年復職比率為 88%，相較 2015 年成長 5 個百分點，女性復職後皆服務滿一年。

在大陸各地區，我們訂有《女員工特殊勞動保護規定》保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。

我們訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並完整訂出相關程序，申訴人得向部門主管或人力資源處提出申訴，受理單位於五日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並於受理日二個月內完成調查，相關資料絕對保密，並且提供被申訴人說明的機會。此外，我們也依據性騷擾防治法內容，開辦相關教育訓練，對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練，以預防性騷擾事件之發生。

2016 年各生產據點均無違反公司保障員工人權承諾的事件，也無人權申訴的事項。各生產據點亦通過客戶對於人權、童工與勞動條件的相關審查。

◆ 台灣育嬰假申請與復職留任統計

		2014	2015	2016
符合育嬰假申請資格人數	男	185	256	212
	女	118	106	124
	總數	303	362	336
實際申請人數	男	1	3	4
	女	13	21	26
	總數	14	24	30
實際復職人數	男	1	2	2
	女	7	13	21
	總數	8	15	23
復職率	男	100%	67%	67%
	女	88%	87%	91%
	總數	89%	83%	88%
該年度復職滿一年人數	男	1	0	0
	女	6	7	12
	總數	7	7	12
留任率	男	100%	0%	0%
	女	100%	100%	100%
	總數	100%	88%	92%

註：

1 復職率 = 實際復職人數 / 應復職人數

2 留任率 = 該年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

4.2.2 員工福利

遠東新世紀海內外各公司重視員工福利，在台灣及大陸各廠均設有職工福利委員會，由員工組成，自主性討論員工福利金支出方式及項目。台灣所有公司福利支出均依法定提撥，由各生產據點工會及職工福利委員會自行運用，定期舉辦本國及外籍勞工旅遊活動、電影欣賞、健行活動、社團活動、健康檢查、獎學金、各種禮金和保險等。我們設有員工撫恤辦法，為所有本國及外籍員工投保壽險及2-11級殘廢傷害保險。同時也與保險公司協商優惠的個人疾病及癌症保險費率方案，由同仁自行決定是否加入。

大陸生產據點福利金由工會支出，所有正式員工均可享有，其他多樣化福利包括禮金補貼（生日、結婚、生育、住院探望及喪禮等）、節日福利（紅包及禮券等）、醫療（健康體檢、婦科體檢及獨生子女醫療等）、交通、飲食、住宿及旅遊優惠等。

越南服裝廠福利事宜由工會、廠務處及人資處共同規劃，每年舉辦各項活動，所有台籍、陸籍、越南籍同事共同參與，獲得極大回響。

由於部份生產據點位於偏遠的工業區，且為輪班制，廠區員工的日常生活照顧及關懷更需要我們用心。遠東新世紀逐年改善硬體設施來提升工作環境和宿舍舒適度，並且每年定期進行宿舍和員工餐廳評鑑，以瞭解員工需求與持續改善。

遠紡工業（蘇州）募捐重症員工「一方有難 八方支援」

2016年3月1日遠紡工業（蘇州）員工在家中突發腦溢血，面對龐大的醫療費用與家庭生活支出，舉步維艱。公司主管得知此事即帶頭捐款，並向遠紡工業（蘇州）和中比啤酒（蘇州）全體員工發出倡議，積極發揚「一方有難，八方支持」的人道主義精神，為同仁捐款。短短數日，共募得人民幣28,600元捐款。



觀音化纖廠員工伙食增加補助早餐

觀音化纖廠位於桃園觀音工業區內，距離市區約40分鐘車程，工業區附近無法供應適合且健康的早餐，為秉持公司照顧員工信念，2016年起補助每日早餐30元，增加中西式早餐樣式，並運用網路訂餐，以提升員工伙食滿意度。

遠東服裝（蘇州）成立運動中心、每月舉辦員工文康活動

新設運動中心於6月份開放全體員工免費使用，活動設施包括羽球場、桌球檯、撞球檯與各式健身器材，2016年於中心內舉辦桌球、羽毛球、廣場舞及趣味遊戲大賽等。以豐富員工的業餘活動，同時關愛員工的身心健康。每月各部門輪流主辦員工文康活動，包括歌唱競賽、攝影、採茶、時裝秀、球類競賽、競走、舞蹈、公益志工等主題活動。



遠東服裝（越南）插花、烹飪與足球競賽

遠東服裝（越南）鼓勵員工工作之餘，發展個人興趣，並提升同仁對公司之向心力，讓同仁工作與家庭生活能取得平衡，在2016年度舉辦插花、烹飪與足球競賽，並由公司提供競賽活動獎金。



目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

關懷外籍員工

遠東新世紀在台灣目前僱用 1,000 名以上的外籍員工，外籍同仁底薪皆依法律規定公告辦理調整。為了讓外籍員工能在異地舒適地工作，我們針對外籍員工規劃許多活動，包括各式球類競賽、團體旅遊、趣味競賽、慶生會與耶誕晚會等等。此外，也不定期舉辦外籍員工溝通會。

4.2.3 退休規劃

遠東新世紀依各地法令辦理員工退休事宜，在台灣，遠東新世紀於 1980 年開始提撥退休金，並設立「職工退休基金委員會」，定期開會監督退休金之運用，其中勞工代表超過半數。每年委託韜睿惠悅公司進行退休金精算及進行提撥，各公司實際提撥率介於 4%-15% 之間。2005 年 7 月勞動部開辦勞工退休金新制，轉換新制的同仁及新進員工依全新 6% 提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金，退休金制度涵蓋正式員工比例為 100%。

大陸各子公司均依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，各公司實際提撥率介於 19%-21% 之間，退休金制度涵蓋所有員工比例為 100%。越南員工依據社會保險法規定，享有退休金的權利，2016 年起遠東服裝（越南）以勞工薪資及薪資津貼作為繳交社保費之計算依據，並依法提撥 18% 社會保險費。

4.3 勞資溝通

4.3.1 工會組織

遠東新世紀遵循國際勞工組織相關公約，亦遵守營運據點當地適用之法規，所有員工可自由組織與參加工會，並得依據相關法律規定進行集體協商。我們不會以任何方式介入組織或集體談判的建立、運作或管理，報告期間無違反結社自由和集體協商之情事。

目前遠東新世紀絕大多數生產據點均設有企業工會，確保員工們行使其結社自由及集體談判權力，且均與工會組織簽署團體協議書，或定期召開勞資會議並公告會議記錄。單位主管於企業工會定期會議中列席，並轉達、處理與回覆勞工反應事項或進行協商。

◆ 遠東新世紀工會組織狀況

地點	生產據點	成立年份(西元)	工會成員(人數)	員工參與比例
台灣	化纖總廠(新埔、觀音)	1978	2,374	93%
	觀音印染廠	1956	421	67%
	內壠紡織廠	1977	257	91%
	湖口紡織廠	1989	414	96%
大陸	亞東石化(台灣)	1997	394	78%
	亞東石化(上海)	2009	211	96%
	遠紡工業(上海)	2004	1,400	100%
	武漢遠紡新材料	2014	190	95%
	亞東工業(蘇州)	2007	1,607	100%
	遠紡工業(蘇州)	2007	188	100%
	遠紡工業(無錫)	2007	717	49%
	遠紡織染(蘇州)	2008	1,091	98%
遠東服裝(蘇州)	2004	1,716	99%	
越南	遠東服裝(越南)	2007	5,013	100%

註：遠東先進纖維無工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

4.3.2 溝通管道

我們重視員工參與，透過各種機制促進勞資雙方溝通，對於全球不同地區的員工，皆希望能夠將「誠、勤、樸、慎、創新」的企業文化深植各營運據點，2017 年將與元智大學合作實施新年度員工滿意度調查。

若於董事會、經營檢討會、績效會議及人事評議委員會就重大營運變化進行討論與決議後，即於定期廠區會議中，與員工或員工代表溝通。在執行可能影響員工權利的重大營運變化前，我們均依循員工團體協議書之內容與相關法律規範完成相關通知。對員工工作產生重大變動的最短通知期，我們均透過團體協約或工會討論並記載於會議記錄加以公告。在報告期間內，並無任何嚴重影響員工權利的重大營運變化。

我們建立多元化溝通管道，讓員工即時順暢地反應人權及勞工實務等面向的意見和申訴，並透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、內部辦法及流程之訂定與公告等。(關於申訴管道與 2016 年申訴案件處理結果請參閱「1.4.4 申訴管道」)

◆ 資遣預告期規範

台灣

依循《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》的規範，在終止勞動契約前進行事前預告。相關規範均列入公司內部管理文件。

大陸

依循《中華人民共和國勞動法》的規範，在資遣 30 日前，以書面通知員工，且相關規範已列入各公司內部管理文件。

越南

依循《越南勞動法》規範，無期限勞動合約的勞工，給予至少 45 天預告；對於有期限勞動合約的勞工，至少 30 天前預告，相關規範已列入公司內部管理文件。



遠東服裝(越南)每兩週舉辦主管與基層員工面談會

遠東服裝(越南)每兩週舉行主管與基層員工面談會，總經理每季參與，實際解決員工食、衣、住、行等問題。2016 年共計舉辦 26 場面談會，員工意見皆能及時獲得管理階層的承諾。此外，持續提升員工工作環境，因此勞資關係良好。



4.4 職涯發展

4.4.1 績效評核

遠東新世紀的職員考核類別包括：試用考核、平時考核、專案考核及年度考績四種，進行方式由員工自評工作表現，再由主管和員工進行面談。年終績效獎金、年度調薪比例依據工作績效評核，同時也做為晉升與淘汰的重要依據。

在台灣及越南生產營運據點，除工讀生及外籍勞工外，所有工作滿一年的員工均需參與年度考績評核；在大陸生產營運據點，年度績效評核制度適用所有正式職員，考核後的薪資調整無男女差異。2016 年所有應執行年度考績評核人員中，除離職員工與休產假員工外，其餘員工皆完成年度考績評核。

◆ 年度績效評核制度



個人發展計劃

透過主管深度面談受考人，幫助員工規劃工作能力提升或學習訓練計劃



工作績效

2016年全公司皆已實施KPI績效評核



勝任能力

由該職員之直屬主管評定工作中所表現的勝任程度

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情

- 人力僱用
- 員工照顧
- 勞資溝通
- 職涯發展
- 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

4.4.2 教育訓練

我們堅信「人」為公司重要的資產，優秀的人才乃是公司競爭優勢的關鍵，因此我們致力於人才培養，強化員工在工作崗位所應具備的能力。自公司成立開始，除了提供同仁企業管理、工廠管理等相關訓練外，也因應事業部擴張需求，積極開辦相關專業技術性課程，培育公司所需專業人才。面對未來建構與提升人力資本的嚴峻考驗，人力發展中心將投入打造學習型組織，創造企業與個人的共同成長。2017 年 3 月遷移至全新的訓練場地，並以優質的培訓設備與彈性的教學空間，提供同仁高品質與跨地域的學習環境。

人力發展中心規劃教育訓練除配合公司營運策略外，也透過參與高階主管會議等方式深入了解組織發展需求。另一方面也積極推動「導師制」(mentor)，以提升教育訓練成效。

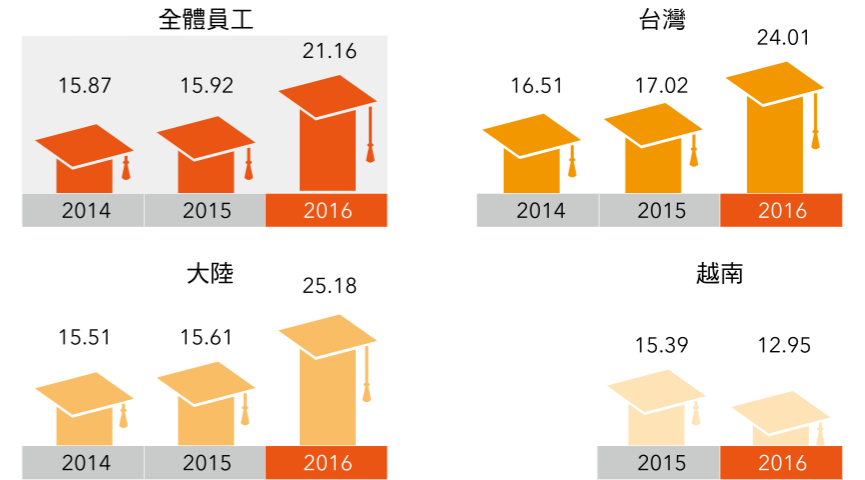
遠東新世紀積極推動多元訓練管道，2017 年啟動線上學習課程，藉由彈性便利的學習平台，讓同仁提升各項工作職能。同時安排不同類型的講座(理財、健康管理等)、委辦訓練與外送訓練管道，幫助同仁不斷學習成長。此外，各廠亦定期舉辦勞工安全相關的訓練(詳見「4.5 職業安全衛生管理」)。

◆ 教育訓練工作項目



◆ 員工訓練平均時數

單位：小時/人



		2014	2015	2016
主任/科長級以上	男	25.06	28.54	48.07
	女	13.38	26.88	68.84
	總數	25.07	28.10	53.66
職員	男	17.55	19.81	18.32
	女	9.94	14.90	17.45
	總數	20.50	17.89	17.98
從業員	男	11.15	15.26	26.38
	女	3.17	12.04	14.40
	總數	11.01	13.18	18.75
全體員工	男	15.71	18.85	25.38
	女	5.58	13.33	17.32
	總數	15.87	15.92	21.16

註：
 1. 蘇州總部 2014 年訓練時數統計未分性別，該年度訓練時數直接加計於合計中
 2. 越南無 2014 年訓練時數統計資料；2015 年因新進員工較多，故訓練平均時數較高
 3. 台灣因應 ISO 法規、加強工安管理以及新廠產線需求，針對主管同仁增加訓練課程

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

除了完整的訓練體系，培訓品質亦是我們所重視的，為加強受訓同仁的實際應用，部分課程會要求學員填寫行動計劃表，據以督促同仁將所學加以實踐。人力發展中心也會將同仁的訓練紀錄建檔，以作為績效考核的重要參考依據之一。

針對訓練體系，依課程性質分類說明如下：

新進人員訓練

協助新進人員瞭解企業文化、價值觀和整體目標，認識組織概況、人事規章制度與各事業部產品，使新進人員即早掌握工作環境，融入組織，進而提高人員留用率。2016 年辦理 20 梯次，培訓共 486 人次。

跨職能訓練

為使同仁拓展職能，提供多元化的課程選擇，課程設計強調理論與實務兼具，並遴選優質的講師開班授課。2016 年辦理 76 班次，培訓 1,651 人次。

委辦訓練

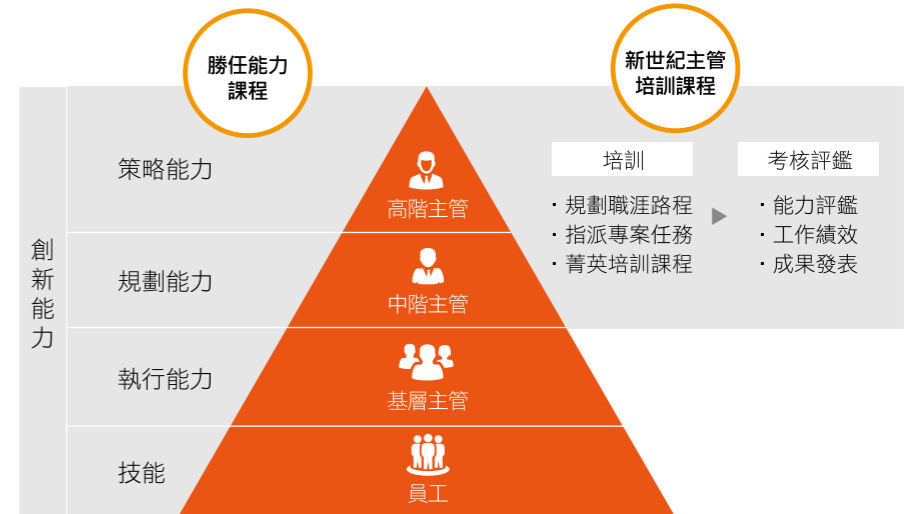
針對各部門提出的特殊訓練需求，採專案辦理，經評估遴選適合的師資，協助辦理課程。2016 年共辦理 1 班，培訓 106 人次。

勝任能力課程

遠東新世紀於 2013 年修訂績效考核制度，透過分析不同層級所應具備的關鍵能力，制訂各階層所需的關鍵勝任能力，進而發展出各階層的培訓重點。

如遠東新世紀人力發展中心與元智大學合作開發之「勝任能力課程」，即依據不同階層的能力需求，針對 13 項勝任能力設計 23 門課程，目前已陸續辦理各階層的訓練課程，並輔以訓練成效評核機制，使同仁具備勝任現階段工作所需的知識與技巧。2016 年共辦理 19 班，培訓 542 人次。大陸區辦理主管級勝任能力 6 班，共 216 人次。

◆ 終身學習制度



目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

- 人力僱用
- 員工照顧
- 勞資溝通
- 職涯發展
- 職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

新世紀主管培訓課程

遠東新世紀於 2014 年 7 月 11 日正式啟動「新世紀主管培訓班」課程，以「願景領導」、「成長驅動」、「客戶為尊」及「使命必達」等四大構面為主軸，藉由完善的教育訓練，透過理論、經驗傳承和實際案例研析等方式，讓具潛力、績效卓越的員工能快速成長茁壯，進而成為各事業群的優秀領導者，打造組織人才庫 (Talent Pool)。

課程內容依四大構面共規劃 16 門課，並以勝任協理級職務所需之能力及歷練為規劃依據，透過個案教學方式，聘請國內知名大學教授傳授理論基礎及應用，並搭配業界專家的實務經驗分享，打造兼顧理論與實務的訓練課程。培訓對象由各事業部總經理推薦，經公司人才遴選委員會覆核，呈副董事長及董事長核定培訓名單，初期培訓對象以台灣同仁為主，整套課程亦有濃縮版本，供參訓同仁主管參與，以瞭解訓練課程內容。培訓班共兩梯次，參訓同仁分別為第一梯次 41 人及第二梯次 51 人，2016 年共辦理 30 堂課程。

人力發展中心每年亦至大陸生產據點辦理各項職能課程，不僅提升全體同仁的工作職能，更促進兩岸同仁的溝通與交流。

◆ 大陸培訓課程體系



外派越南同仁教育訓練

因應公司發展計劃，2016 年特別規劃外派越南教育訓練，課程分別於新埔化纖總廠與觀音化纖廠舉辦兩梯次，共計 59 人次參加，學員反應熱烈。

為使外派同仁對於越南環境有更清楚的認識，人力發展中心設計為期兩天課程，課程第一部份介紹越南地理環境、歷史發展氣候人文、當地的禮俗節慶及禁忌等；第二部份介紹越南文字起源發展，並學習基礎簡易生活用語。

本次課程邀請台灣越藝協會段雅芳老師授課，講師為越南籍身份，並在台灣具有豐富的教學資歷，除了講授基礎內容，更藉由個案分享增進同仁環境適應及危機處理的能力。



消防講座-火場保命關鍵一分鐘

在工作環境或同仁本身的安全議題上，遠東新世紀公司定期安排多項教育訓練與硬體設備的維護與檢測，由董事長空許力仁顧問講授，顧問本身擁有許多火場救災的經驗，教導同仁在面對危急狀況時，冷靜思考應變方式，及抉擇正確的逃難方法，使傷害降至最低。



目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情

- 人力僱用
- 員工照顧
- 勞資溝通
- 職涯發展
- 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

4.5 職業安全衛生管理

4.5.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標

「職業安全衛生政策」為遠東新世紀安全衛生管理最高指導原則，建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，亦是本公司的願景及目標。

遠東新世紀以安全作業為首要考量，落實法規恪守、持續改善、全員參與、風險管理及資訊公開等承諾事項，建構堅實之安全衛生體質，形塑企業之安全衛生文化。

職業安全衛生委員會

遠東新世紀「職業安全衛生委員會」為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，由行政總部副總經理擔任主任委員。職業安全衛生委員會成員包括職業安全衛生人員、事業部門主管、監督與指揮人員、職業安全衛生相關工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員及 1/3 委員席次以上勞工代表。

遠東新世紀所有營運據點均設有職業安全衛生委員會，每季定期召開會議一次，負責研擬、協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，以落實安全衛生管理。

重視安全衛生議題

職業安全衛生管理為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，我們與員工簽訂的團體協約或勞資會議及職業安全衛生委員會議討論案中，均包含下列各項安全衛生協議及議題。

- 提供個人防護裝備
- 擁有勞資管理及職業安全衛生委員會
- 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查

- 提供勞工工作相關的教育訓練
- 勞工申訴機制
- 拒絕不安全工作的權利
- 安排勞工定期健康檢查
- 遵守國際勞工組織規定
- 明定員工遇到健康或安全相關問題時解決的程序或制度
- 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

截至 2016 年底，遠東新世紀共有 11 個生產據點取得職業安全衛生管理系統 (OHSAS 18001:2007) 相關驗證，且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證，證書持續有效。

◆ 各營運據點之職業安全衛生委員會

地點	營運據點	委員總數	勞工代表比例
台灣	總公司	9	33%
	新埔化纖總廠	57	33%
	觀音化纖廠	30	53%
	觀音印染廠	32	44%
	內壢紡織廠	22	45%
	湖口紡織廠	12	33%
	亞東石化(台灣)	17	35%
大陸	遠東先進纖維	12	33%
	亞東石化(上海)	25	80%
	遠紡工業(上海)	28	64%
	武漢遠紡新材料	14	36%
	亞東工業(蘇州)	29	52%
	遠紡工業(蘇州)	29	48%
	遠紡工業(無錫)	20	65%
越南	遠紡織染(蘇州)	50	96%
	遠東服裝(蘇州)	25	72%
越南	遠東服裝(越南)	123	76%

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 創設穩健治理
- 共創多元價值
- 創制永續環境
- 創造員工熱情

- 人力僱用
- 員工照顧
- 勞資溝通
- 職涯發展
- 職業安全衛生管理

- 創建共榮社會
- 開創共生園區
- 附錄

2016 年優良事蹟



遠東先進纖維「無災害工時紀錄」

遠東先進纖維職業安全衛生以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及公告、上工前安全叮嚀等管理措施，以提高員工的風險意識與安全知識，公司自 1996 年 4 月成立迄今 20 年未發生職業災害之失能傷害損失日數，於 2016 年 7 月，達成勞動部職業安全衛生署無災害工時紀錄，獲頒獎狀乙紙；並於同年 10 月 17 日，公司累計安全工時達到 700 萬無損工安全工時之里程碑。



湖口紡織廠獲頒民防團防護團組「優等第 1 名」

民防系統為有效運用民力，發揮民間自衛自救的功能，共同防護人民生命與財產安全，以達平時防災救護及避難，戰時有效支援軍事防衛任務。湖口紡織廠榮獲新竹縣政府頒發 2016 年度（聯合）防護團組「優等第 1 名」。



遠紡工業（蘇州）榮獲「安全生產先進單位」

遠紡工業（蘇州）自 2015 年起推行直線管理責任制，貫徹「誰主管、誰負責」的原則，讓員工直接參與安全衛生管理，對安全隱憂提出相關改善措施，並於 2016 年在超過 2 千家企業評選中脫穎而出，獲得蘇州新區前 20 企業年度安全生產先進單位獎。

教育訓練

1. 安全衛生人員培訓

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生相關法規規定，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁安全衛生相關培訓課程。2016 年遠東新世紀所有營運據點參與安全衛生培訓課程之訓練總時數為 39,075 小時。

訓練名稱	班次	受訓人次	受訓時數
安全衛生在職訓練	94	3,253	21,582
健康管理訓練	29	2,065	9,052
危害性化學品訓練	28	856	2,391
輻射防護人員訓練	3	21	246
緊急應變及個人防護具訓練	14	1,398	5,336
安全衛生內部稽核員訓練	2	78	468
合計	170	7,671	39,075

2. 防災演練

為了確保緊急應變的演練成效，遠東新世紀所有營運據點每年執行多次不同災害情境的防災演練，強化應對突發事件的處理能力，藉此檢視員工於意外災害發生時的應變處置能力、各項器具操作技巧及熟悉度，以避免或降低人員傷亡、財物損失及環境衝擊，並保護廠內員工與工廠鄰近居民的安全。



目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

亞東石化(台灣)於2016年配合職業安全衛生署舉辦「製造業火災爆炸預防觀摩會」,透過實務演練的方式將經驗與同業分享交流,以杜絕火災爆炸事故發生;遠紡工業(上海)2016年11月與上海市環保局、奉賢區環保局及星火開發區輻射站等相關部門,舉行輻射安全事故應急演練,透過演練提升各部門應對突發事件的處理能力,確保區域輻射環境安全;遠東服裝(越南)除每年定期舉辦消防演習外,亦藉由擔任越南新加坡工業園區(VSIP)消防委員會會長,將遠東新世紀安全衛生管理的經驗及理念推行至同業。

3. 分享安全衛生實務推動經驗

遠東新世紀自2013年起擔任台灣職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會「教育訓練組」副組長,更於2015及2016年獲聘為「技術推展組」委員,協助訓練規劃,並擔任講師分享安全衛生實務推動經驗,提供專業資訊協助完成安全衛生技術手冊編纂,同時透過職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會的運作,學習他廠優良安全衛生管理制度。

員工健康管理

1. 建置健康管理系統

過去推動各項健康管理多以實施健康檢查及紙本問卷普查為主,無法透過相關輔助工具整合及分析員工個人健康趨勢,以達到健康促進的成效。新埔化纖總廠於2016年11月建置健康管理系統,配合職業醫學專科醫師臨廠健康服務、年度健檢報告分析以及推動各項健康管理措施,使員工職場環境及健康管理更上一層樓。

2. 健康職場認證

遠東新世紀除致力於提供同仁身心健康之工作環境,亦鼓勵台灣所有營運據點推動無菸環境及辦理各項健康促進活動,透過職業安全衛生委員會運作,台北總公司、湖口紡織廠及觀音化纖廠已取得健康職場認證標章,目前各項工作推動順利且有成效,顯示公司對員工健康的重視。



2017年安全衛生處將輔導未取得健康職場認證之台灣營運據點取得認證,以打造健康的職場環境。

3. 健康促進

遠東新世紀台北總公司除了舉辦各項健康講座、健康指導與專業諮詢,並結合瑜珈、舞蹈、壘球及籃球等社團共同辦理各項健康促進活動,使同仁可以適時紓解身心壓力,並在工作之餘掌握自身健康狀態,同時提升企業的活力與競爭力。



此外,遠東新世紀各生產據點也於2016年推動健康促進活動。觀音印染廠設置自動體外心臟電擊去顫器(AED),並由各部門指派同仁參與AED使用及CPR教育訓練,透過課程的教學與實地操作練習使同仁瞭解急救的相關知識。湖口紡織廠辦理減重活動,藉由活動以激發同仁重視三高(高血壓、高血糖、高血脂)並主動執行體重管理,將正確的健康減重知識融入其日常生活中,共有41位同仁參與。武漢遠紡新材料舉辦健康長跑活動鼓勵同仁培養運動習慣,增進身體健康。



4. 職業疾病預防

遠東新世紀致力於保護所有員工,避免因工作過程對身體健康造成傷害,進而危害員工生命權利,為此公司更積極於各項危害監控及風險管理,藉此預防可能的傷害。

(1) 健康檢查

在職業疾病預防工作方面,遠東新世紀除有良好的工程管理、環境管理及作業管理外,各營運據點每年以優於法規定期實施員工健康檢查,職業醫學專科醫師依據員工健康檢查結果執行各項健康指導,透過員工對自我身體機能的瞭解,以提醒員工健康的重要。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2016 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

(2) 臨廠健康服務

遠東新世紀台灣各營運據點除配置專業職業衛生護理人員外，也聘請職業醫學專科醫師蒞廠健康指導與專業諮詢，2016 年台灣各生產營運據點合計 130 次，同仁可以諮詢母性健康保護及人因工程危害等職場健康相關問題。職業醫學專科醫師也為從事噪音、游離輻射、粉塵、有機溶劑及特定化學物質等特別危害健康作業員工，進行特殊健康檢查及實施健康分級管理的分析與建議，2016 年沒有職業病異常的案例。

(3) 作業環境監測

為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，遠東新世紀依據各生產據點不同特性，委由合格的作業環境監測機構按作業環境監測計劃執行，監測項目有二氧化碳濃度、噪音音壓級、平均綜合溫度熱指數、粉塵濃度、有機溶劑濃度、特定化學物質濃度等六項，針對各項監測結果，執行工程改善或管理控制，以促進工作場所之健康及安全。



(4) 化學品管理

近年來遠東新世紀工作場所使用化學品數量及種類與日俱增，為了精確地掌握化學品之安全資訊，台灣與大陸各營運據點配合化學品全球調和制度 (GHS) 及化學品相關法規，列管廠內危害性化學物質並建置危害性化學品清單、安全資料表 (SDS) 標示，並透過分級管理、優先管理運作量報備、許可申請管理等措施，藉以落實各項化學品之管制，降低員工暴露之危害。檢視 2016 年遠東新世紀各營運據點之健檢結果並未發現因化學品導致異常者。

4.5.2 承攬商安全衛生管理

遠東新世紀視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商所屬人員的工作安全，各營運據點在安全衛生管理面向，除依據職業安全衛生法與相關法令規定制訂各項高風險作業管理、危害性化學品管理、緊急應變管理及變更管理等制度外，亦訂有承攬商安全衛生管理之規範，以強化承攬商施工安全。

1. 教育訓練

為讓承攬商所屬人員在遠東新世紀各營運據點能安全執行工作，對於不同作業性質的承攬商實施相關安全衛生教育訓練，2016 年各營運據點施予承攬商教育訓練共計 1,550 人，訓練總時數達 4,516 小時，平均受訓時數為 2.9 小時。



2. 承攬商監工認證輔導

為了提升承攬商安全衛生意識及觀念，並推動承攬商自主管理，新埔化纖總廠及觀音化纖廠於 2016 舉辦 8 個場次「承攬商監工認證輔導」課程，藉由 (1) 職業安全衛生法與相關法令的介紹；(2) 本廠安全衛生管理相關規定；(3) 承攬商常見缺失說明；(4) 職災案例研討與安全防護實務演練等課程內容，讓承攬商負責人及所屬人員瞭解安全與衛生議題的重要。

3. 承攬商施工安全手冊

遠東新世紀為了讓承攬商所屬人員熟知其承攬事業的相關法令，以及公司安全衛生管理相關規定，新埔化纖總廠於 2016 年 4 月完成「承攬商施工安全手冊」之編纂，並於 6 月印製手冊發放給承攬商使用。

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2016 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

創設穩健治理

共創多元價值

創制永續環境

創造員工熱情

人力僱用

員工照顧

勞資溝通

職涯發展

職業安全衛生管理

創建共榮社會

開創共生園區

附錄

4.5.3 工傷統計

◆ 員工工傷統計

項目		台灣			大陸			越南		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
職業傷害事件數	男	14	9	7	26	16	14	5	8	14
	女	7	6	3	4	4	4	14	13	10
	總數	21	15	10	30	20	18	19	21	24
GRI工傷引致損失工時比率(IR)	男	0.23	0.14	0.12	0.27	0.17	0.14	0.13	0.16	0.27
	女	0.12	0.09	0.05	0.04	0.04	0.04	0.37	0.25	0.20
	總數	0.35	0.23	0.17	0.31	0.21	0.18	0.51	0.41	0.47
GRI缺勤率 (AR)	男	0.19%	0.10%	0.08%	0.02%	0.08%	0.05%	0.01%	0.04%	0.10%
	女	0.15%	0.06%	0.03%	0.06%	0.31%	0.31%	0.05%	0.03%	0.04%
	總數	0.33%	0.16%	0.11%	0.07%	0.39%	0.36%	0.06%	0.07%	0.14%
GRI誤工率 (LDR)	男	9.27	13.72	13.27	3.86	2.66	2.60	0.11	0.12	0.99
	女	2.55	3.26	1.61	0.18	4.57	0.46	0.73	0.32	0.25
	總數	11.82	16.98	14.88	4.05	7.23	3.06	0.84	0.44	1.24
死亡數	男	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	1	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. IR= 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000
2. AR= 缺勤天數 / 工作總天數 × 100%
3. LDR= 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000
4. IR、LDR 為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算每 100 名僱員的比率

2016 年遠東新世紀所有營運據點均未發生任何死亡職業災害事故及職業病案件，而對於歷年相關職業災害事故，遠東新世紀經過深切檢討並擬訂改善對策，以預防事故再發生，並建立安全、健康及舒適的工作環境。

◆ 承攬商於公司營運據點工傷統計

項目		台灣			大陸			越南		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
工傷事故件數	男	0	2	1	0	2	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	總數	0	2	1	0	3	0	0	0	0
死亡數	男	1	1	1	0	2	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	總數	1	1	1	0	3	0	0	0	0

2016 年度新埔化纖總廠發生一件承攬商重大職業災害事故，事由為承攬商所屬人員從事堆高機原物料及成品繳出庫搬運作業，堆高機翻落月台，遭堆高機蓄電池壓傷致死，新埔化纖總廠立即全面檢視承攬商相關承攬事業間之管理流程，並擬訂下列改善對策 1. 重新辨識與評估高風險工作場所環境及作業之危害；2. 檢討並修訂堆高機移運人員任用及考核流程；3. 加強承攬商所屬人員從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練；4. 堆高機充電區自月台移除另設置於安全地點；5. 月台加裝固定式或活動式護欄；6. 堆高機蓄電池加強固定。落實安全與衛生管理為遠東新世紀重要承諾也是未來的願景及目標，對於承攬商不幸發生堆高機職業災害事故甚感遺憾，而如何確保承攬商所屬人員的工作安全，同時把相關程序與其要求傳達給承攬商，將列為新埔化纖總廠 2017 年安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。